NIWA LEŚNA

MIESIĘCZNIK DLA STRAŻY LEŚNEJ

bezpłatny dodatek do tygodnika ilustrowanego **„Echa Leśne"**

pod redakcją **inż. Mariana Sosnowskiego**

„ORGANIZACJA PRACY"

TREŚĆ:

Nr. 7 LIPIEC 1937 r.

MIESIĄC W LESIE

SIERPIEŃ

I. HODOWLA LASU:

1) Szkółki: w okresie susz i zaraz po deszczu płyciutko spulchnić glebę na międzyrzędach. W końcu m-ca wysiewać brzozę — najlepiej zatykając na przygotowanych grzędach gałęzie z dojrzałymi baziami. Kontrolować rowki ochronne i ogrodzenia. W końcu m-ca pleć po raz ostatni przed zimą.
2) Uprawy: czyścić uprawy z chwastów przez wykaszanie sierpami lub kosami leśnymi.
3) Przygotowanie gleby: w drugiej połowie m-ca można rozpocząć przygotowanie gleby pod samosiewy i uprawy sztuczne. Kończyć kopanie rowów odwadniających.

II. OCHRONA LASU:

1) W okresie susz wzmóc dozór przeciwpożarowy, stawiać dostrzegalnie ogniowe. Linie podziału przestrzennego utrzymywać w czystości, gdzie można — przeorać.
2) W pierwszej połowie miesiąca roi się brudnica mniszka i trąd sosnowy. Mniszkę można zwalczać przez rozpalanie ognisk lub gniecenie ciem na drzewach. W sierpniu żeruje barczatka, poproch cetyniak i zwójki. Odświeżać pierścienie lepowe p-ko barczatce.
3) Szeliniaka zbierać i niszczyć. Pułapki sprawdzić i odświeżyć.
4) Doprowadzić do porządku znaki i rowy graniczne, ustawić tablice orientacyjne i ostrzegawcze.

III. UŻYTKOWANIE LASU:

Kończyć kopanie karpiny, doły dokładnie wyrównać.

IV. ŻYWICOWANIE:

Prowadzić nadal nacinanie. Żywicę wybierać i magazynować w beczkach. W razie zimnych nocy, nacinać rano a wybierać wieczorem.

V. ŁOWIECTWO:

Żyźniejsze poletka obsiewać rzepakiem. Śledzić za padłą zwierzyną i wnętrzności przesyłać do analizy lekarskiej.

M. S.

Jak należy pracować?

Każdą robotę trzeba dobrze zorganizować. Najpierw musimy dobrze zdawać sobie sprawę z tego, co mamy zrobić i na jaki użytek. Wszystko zgóry dobrze obmyśleć i rozplanować, przygotować materiał, zapewnić dobre i właściwe narzędzia i dobrych robotników. Robotnik nie tylko powinien znać swój fach i wiedzieć, co i jak ma zrobić, ale musi też umieć wykonać daną robotę z jak najmniejszym wysiłkiem i jak najmniejszą stratą czasu. Nad umiejętną organizacją pracy zastanawiają się ludzie oddawna. Cały szereg naszych badaczy, inżynierów i ekonomistów pracują nad obliczeniem i usprawnieniem każdego ruchu przy każdej robocie, a praktyka wykazała, że praca ich dała ogromne oszczędności czasu, zdrowia i pieniędzy.

Szczególnie zagranicą osiągnięto w tym kierunku doskonałe rezultaty, a nazwiska uczonych Taylora i Emersona, którzy są autorami znanych w całym świecie dzieł o organizacji pracy, otoczone są dziś powszechnym szacunkiem i uznaniem.

W Polsce zrozumienie i przyswojenie zasad naukowej organizacji pracy rozszerza się powoli, ale bliski jest czas, kiedy i u nas będziemy pracowali oszczędnie i tanio, nie marnując niepotrzebnie ani drogiego czasu, ani wysiłku. Trzeba tylko, aby wszyscy pracodawcy i pracownicy przystępowali do każdej pracy ze zrozumieniem ciążących na nich obowiązków i aby zadali sobie trud pomyśleć, co należy uczynić, aby zamiast źle, daną robotę zrobić dobrze.

Numer ten Niwy Leśnej, wydawany pod hasłem „Organizacja Pracy" ma za zadanie zwrócić uwagę Czytelników, że i na naszym odcinku pracy można pracować lepiej niż dotychczas i osiągać wydajniejsze wyniki, jeżeli nie będziemy się zadawalniać tylko własnym, domowym doświadczeniem i wiadomościami, a przyjrzymy się również, jak się pracuje u innych. Nie łatwa to rzecz w jednym, szczupłym zeszycie zobrazować to wszystko, co w tym kierunku zdołała już uzyskać i praktycznie wykorzystać nauka, ale nie można też wątpić, że i ten skromny dobór tematów spełni w pewnej mierze swe zadanie, zachęcając do wypróbowania zdobyczy naukowych na tym polu i do zapewnienia sobie lub swemu gospodarstwu płynących stąd korzyści.

Lech.

ST. OBAŁKA — Uniejów.

Dobór i wychowanie robotników leśnych

Chcąc się podzielić z Czytelnikami, jak unormowałem na swoim odcinku pracy sprawę doboru i wychowania robotników, pokrótce postaram się tę sprawę opisać: Przede wszystkim z obserwacji w ciągu dwóch lat, doszedłem do przekonania, że w ciągu roku mogę dać stałe zajęcie 20-tu robotnikom ręcznym, 2-m wozakom i 1 cieśli. Zebrałem zatem wszystkich robotników na leśniczówkę i powiedziałem im: „Nastały czasy, kiedy od każdego rzemieślnika wymaga się dobrego wykonania pracy. Nie zamówicie u szewca butów, ani u krawca ubrania, jeśli nie cieszy się opinią dobrego rzemieślnika. To samo dotyczy robotników leśnych. Robotnik, który chce się stać dobrym robotnikiem i mieć zawsze pracę, musi z pracą się zapoznać. Gospodarka w lasach państwowych obecnie jest prowadzona racjonalnie, to znaczy, chcemy dać największe dochody z zachowaniem całości lasów i doprowadzenia ich do największej kultury. Przy prowadzeniu takiego gospodarstwa trzeba mieć dobranych robotników leśnych. Robotnik leśny nie może być martwym narzędziem w ręku leśniczego, czy gajowego, bo wówczas nie spełni swojego zadania, ale musi się stać rozumnym człowiekiem, zapoznanym z robotą, której trzeba go nauczyć. Chcę stworzyć typ stałego robotnika leśnego, który będzie miał zajęcie prawie przez cały rok, który będzie miał pewne prawa, ale musi również przyjąć pewne obowiązki i w tym celu chcę was przeszkolić i nauczyć prac leśnych".

Potym odczytałem warunki pracy dla stałych robotników leśnych, gdzie między innymi jest powiedziane, że:

1) robotnik leśny winien być przychylnie ustosunkowany do lasu, jako do swojego pracodawcy;

2) bezpośrednim zwierzchnikiem robotnika jest gajowy, na żądanie którego robotnik będzie obowiązany stawić się do pracy, być mu posłusznym, oraz wykonywać wszystkie zlecenia i wskazówki gajowego;

3) robotnicy leśni winni posiadać narzędzia potrzebne do pracy, przyczym wyjaśniłem, że dobrze wyostrzona i nastalona siekiera na odpowiednim stylu, piła dobrze zazębiona, kliny, kantaki — oto pomocnicy robotnika;

4) robotnicy w lesie, jako też w drodze do pracy i z powrotem winni zachować spokój, oraz przestrzegać ostrożności z ogniem;

5) do nadzoru w partii robotników będzie wyznaczony starszy robotnik, który jest odpowiedzialny za dokładność roboty w swojej działce, musi być obecny przy odbiórce drewna przez l-czego. Starszy robotnik będzie zapoznany z robotą i cenami przez gajowego, o czym ma obowiązek pouczyć pozostałych robotników w działce;

6) tylko starszy robotnik może odbierać pieniądze. Przy wypłacie robotnik obowiązany jest podać ilość dni, względnie ilość jednostek wyrobionych sortymentów.

7) pozostali robotnicy w działce winni być posłuszni starszemu robotnikowi leśnemu;

8) robotnicy przy pracy winni zachować ostrożność, celem uniknięcia wypadku;

9) robotnicy w stosunku do władz leśnych powinni odnosić się z uszanowaniem;

10) robotnicy mają obowiązek stawiania się na sesji, gdzie będą prowadzone odczyty, pogadanki, pokazy praktyczne w celu dalszego szkolenia się.

Stałych robotników wyróżniłem od innych, że dałem im pewne prawa, a mianowicie:

a) stały robotnik miał pierwszeństwo do wszystkich prac leśnych, przez co uniknęło się tej niepewności, że dziś ma robotę, a jutro nie, bo gajowy się na niego pogniewał, lub woli wziąć innego z racji dużej podaży sił roboczych. Robotnik stały był zwalniany wyłącznie przez leśniczego i to tylko za popełnione defraudacje w lesie, w innych wypadkach otrzymywał upomnienie, naganę, stawanie do raportu karnego przez pewien czas itp. W ten sposób miał zaufanie do pracy w lesie, wiedząc o tym, że jeśli nie popełni defraudacji ma zapewnioną pracę.

Poza tym stali robotnicy korzystali z ulg na wypas bydła, zbieranie grzybów, jagód, mieli pierwszeństwo przy nabywaniu trawy, chwastów na ściółkę, mogli uzbierać dwa razy do roku po 2 mp. zbieraniny, za co płacili b. niskie ceny.

Po odczytaniu i wyjaśnieniu robotnicy warunki te przyjęli i odtąd stworzyłem typ stałego robotnika leśnego. Było trochę trudności, gdyż początkowo niechętnie przychodzili na sesje, gdzie prowadziłem pogadanki, odczyty, w streszczeniu podawałem wiadomości z kraju i zagranicy, a na zakończenie sesji zwykle była opowiedziana jakaś pogawędka lub humoreska, co ich najwięcej bawiło i pociągało do przybycia na przyszłą sesję. Poza tym akcję przeszkolenia robotników prowadziłem przy każdej rozpoczynającej się pracy, np. przed rozpoczęciem wyróbki zrębu przerobiłem z robotnikami kolejno wszystkie czynności począwszy od ścięcia drewna, po przez korowanie pnia, obcięcie strzał, okorowanie dłużyc i wyrzynków, wycinanie wyrzynków opałowych, łupanie, zabijanie kołów, układanie, uszczelnianie stosów itp. Starałem się wyjaśniać robotnikom, dlaczego każdą czynność wykonujemy tak, a nie inaczej, jaka z tego jest korzyść dla gospodarstwa leśnego, jak roboty te można uprościć. Wywiązywała się przy tym dyskusja, często robotnicy rzucali swoje poglądy, niekiedy bardzo dobre, które nietylko wprowadzałem do roboty, ale podkreślałem, że jest to ich dorobek, ich wynalazczość w leśnictwie.

Podobnie postępowałem rozpoczynając prace zalesieniowe. Chodziło mi głównie o to, aby robotnik wiedział, dlaczego się macza sadzonki w próchnicy i obsypuje piaskiem, dlaczego wymaga się od niego, aby korzonek nie był zawinięty i dobrze obciśnięty, dlaczego na górce sadzi się sosnę, a na dole świerk — wówczas robotnik więcej interesował się pracą, kierując się tym, że wykonuje tę pracę nietylko jako najemca, ale jako obywatel, który będąc zapoznany z robotą, przyjmuje poniekąd cząstkę odpowiedzialności za jej udanie się. Przy każdej sposobności starałem się, jak również i gajowi, rozwinąć w robotnikach uczciwość — to też przytaczałem przykłady, że do kupca, który oszukuje na wadze lub miarze nikt nie pójdzie kupować, tak samo do lasu, gdzie będą nieuczciwe miary, ludzie zrażą się i będą szukali innego źródła zakupu drewna. Na sesjach wyróżniałem tych robotników, którzy przestrzegali ścisłych wymiarów, ganiłem natomiast tych, którzy te rzeczy lekceważyli. Naprowadzałem również robotników do obmyślenia sobie ulepszeń w urządzeniach, np. kliny, uchwyty do pił, styliska, miary itp. Chodziło tu o rozwinięcie u robotnika największej wydajności przy najmniejszym wysiłku. Nie pominąłem też sprawy przydatności niektórych robotników do poszczególnych prac, np. podpatrzyłem robotnice, które najumiejętniej wykonywały siew w szkółce i odtąd te robotnice zawsze sieją szkółki; inni robotnicy wydoskonalili się w kopaniu rowków ochronnych itp. — poprostu, dało się zauważyć pewne zamiłowanie u niektórych robotników do wykonywania pewnych kategorii prac, co zawsze u robotników podtrzymywałem, starając się, ażeby mogli uzdolnienia w tym kierunku coraz to więcej rozwijać.

Mając już tak zorganizowanych robotników leśnych, utworzyłem straż pożarną leśną, którą przez ciągłe ćwiczenia doprowadziłem do tego, że dziś robotnicy leśni dokładnie są zapoznani z gaszeniem pożarów leśnych. Do wniosku ochrony wstawiłem kupno narzędzi jak: siekier, łopat, kos, tłumnic, tak, że dziś straż pożarna leśna jest również zaopatrzona w narzędzia do gaszenia pożaru. Kierując się tym, że po dobrze wykonanej pracy należy się ludziom rozrywka, od czasu do czasu urządzam robotnikom leśnym zabawę, latem w lesie, zimą na gajówce, czysty dochód z zabawy przeznaczam na kupno lekarstw do apteczki, którą założyłem, na ufundowanie pomnika dla zmarłego robotnika, zamówienie nabożeństwa itp.

Dziś z 23-ch robotników, poprzednio przyjętych, pozostało 16-tu, reszta odpadła bądź za defraudacje leśne, bądź z racji wyjazdu do wojska lub na inne roboty, ale ci, którzy pozostali, są to uczciwi, przychylnie ustosunkowani do lasu, dobrze zapoznani z robotami leśnymi i karni robotnicy leśni. Przekonałem się, że włożona praca w wyrobienie sobie robotników, przynosi nietylko zadowolenie dla mnie, ale daje korzyść dla gospodarstwa leśnego przez właściwe wykonywanie robót oraz przez przywiązanie się robotników do lasu, jako warsztatu pracy.

Inż. M. SOSNOWSKI.

Polecenie

Czas jest własnością każdego człowieka. Czas nie wraca nigdy. Każda zmarnowana chwila nie da się już nigdy odrobić. Była i niewykorzystana przepadła. Jeśli przepadła bezużytecznie, to człowiek poniósł wówczas niepowetowaną stratę. Korzyść odniesie tylko wtedy, gdy każdą chwilę wykorzysta i to wykorzysta dla siebie jak najlepiej — o ile w ciągu tej właśnie chwili zdoła wykonać dla siebie większą pracę, mniejszym nakładem swoich sił, a tym bardziej zdrowia. Jest to możliwe tylko wtedy, gdy praca jaką człowiek, lub grupa ludzi, wykonywuje będzie dobrze zorganizowana.

W naszych, leśnych warunkach pracy, ktoś zawsze decyduje o jej wykonaniu, a decyzję tę komunikuje wykonawcom w formie polecenia.

Zastanówmy się przez chwilę, co się dzieje jeśli wykonawcy nie rozumieją otrzymanego polecenia. Czy wówczas robota może być dobrze wykonana? Z całą pewnością nie!

Płynie stąd nauka, że wydający polecenie musi je wyrazić w formie zupełnie zrozumiałej, jasnej i wyraźnej, musi w nim powiedzieć czego chce i jaką drogą to osiągnąć.

Cóż jest warte takie polecenie, jakie często otrzymuje gajowy np. „Trzeba będzie zrobić porządek z tymi sadzonkami". — Czy można takie polecenie wykonać i pracę dobrze spełnić? — Czy wiemy o jakie sadzonki chodzi, gdzie one się znajdują? Czy wiemy o jaki to „porządek" chodzi? Czy wiemy wreszcie kiedy tę pracę mamy wykonać, jak, jakimi siłami? W jakim celu mamy tę pracę wykonać? Widzimy na tym drobnym przykładzie, że tego rodzaju polecenie, zamiast ułatwić zorganizowanie pracy, tylko ją utrudnią.

A więc pomyślmy co musi zawierać jasne, przejrzyste i dobre polecenie. W prawidłowym poleceniu muszą być omówione następujące rzeczy:

1) określenie pracy, dokładnego miejsca i czasu wykonania,
2) jasne oznaczenie celu wykonania pracy,
3) dokładne omówienie sposobu jej wykonania, narzędzi itp.,
4) ustalenie ilości robotników, sposobu i wysokości wynagrodzenia,
5) ustanowienie nadzoru.

Polecenie powinno być wypowiedziane lub napisane takimi słowami i zdaniami, aby było ono zrozumiane przez wszystkich wykonawców, a tym bardziej przez nadzorcę.

Polecenie nie zawierające tych wszystkich części składowych o których mówiliśmy wyżej, jest nieprawidłowe i zamiast przyczynić się do dobrej organizacji, dezorganizuje pracę.

Inż. St. KŁYS — Paruszowice.

Sprawność w pracy zbiorowej

Każdy nawet najdrobniejszy wysiłek ludzki, zmierzający ku wykonaniu jakiejkolwiekbądź pracy, winien być już zgóry dobrze przemyślany i wykonany według szczegółowo opracowanego planu tak, by podczas samego przebiegu pracy, nie natrafić na jakieś nieprzewidziane przeszkody, któreby niepotrzebnie utrudniały pracę i obniżyły jej wyniki.

Warunek ten jest koniecznym nawet tam, gdzie chodzi o pracę jednostki, a cóż dopiero mówić o pracach zespołów zbiorowych.

W tych warunkach nie może być mowy o tem, by każdy pojedyńczy człowiek, w pracy zbiorowej, robił na swoją rękę i powodował się swym własnym rozumem i chęcią. Wszyscy wykonawcy pracy zbiorowej, muszą być poddani woli jednego człowieka, jednego kierownika, w którego głowie tkwić musi przemyślany w szczegółach plan wykonania pracy.

Cała więc odpowiedzialność za wykonanie pracy spada przedewszystkim na osobę kierownika.

Rozumiejąc to, dobry organizator powinien przed rozpoczęciem pracy dobrze obmyśleć cały jej przebieg według kolejności — przygotować odpowiednią ilość robotników, narzędzi, materiału i przewidzieć wszelkie możliwe przeszkody, jednym słowem opracować ścisły plan organizacji pracy.

W planie tym należy każdej grupie, a nawet jeżeli to się okaże konieczne każdej pojedyńczej jednostce określić i przydzielić rodzaj pracy i ustalić sposób jej wykonania. Ma to duże znaczenie, gdyż wówczas robotnik poczuwać się będzie do obowiązku dobrego i staranego wykonania przydzielonego mu odcinka pracy, aniżeli wtedy, gdy ten odcinek pracy wykonywuje przypadkowo co raz to inny robotnik.

Nie dość jest taki plan ułożyć sobie w głowie i wydać dyspozycje, trzeba jeszcze plan ten konsekwentnie i stanowczo wykonać. Wiemy jak to nieraz, podczas takich zbiorowych prac w zespołach zaczyna coś kuleć, coś się rwać i zamiast harmonijnej współpracy mamy najokropniejszy bałagan: zaczyna się bezcelowa bieganina, strata czasu i wreszcie, albo robota jest źle wykonana, albo kosztuje wielekroć razy więcej niż powinna kosztować. W takich wypadkach nie można zwalać winy na robotnika — on jest tylko małą śrubką w zespole, podległym wykonawcą i choć powinien się on orientować w roli, którą mu przydzielono, to jednak na organizację pracy wpływu nie ma i mieć nie powinien. Winy doszukiwać się należy w tych

wypadkach w złej, nieprzemyślanej, przez kierownika, organizacji prac.

Weźmy dla przykładu pracę przy uprawach. Jeżeli mamy zawczasu przygotowany odpowiedni zapas sadzonek, gdy zostało należycie zorganizowane donoszenie, gdy zgóry na terenie odpowiednio wyznaczono co w danym miejscu mają robotnicy sadzić względnie siać, wtedy robota idzie składnie, szybko i spokojnie, wtedy i efekt pracy będzie dodatni.

Inaczej zaś dziać się będzie, gdy zabraknie dajmy na to sadzonek, lub opóźnia się ich donoszenie, albo robotnicy, nie wiedzą gdzie i co sadzić.

Wtedy zaczyna się posyłanie ludzi po sadzonki, wałęsanie się po pozostałych po uprawie, czasem przesadzanie już raz posadzonych sadzonek na inne miejsca i t. d. Następuje więc strata czasu no i demoralizacja robotnika, a wreszcie wszystko kończy się na złym, choć bardzo kosztownym wykonaniu pracy, co z kolei odbić się musi na stanie upraw.

Tego wszystkiego można uniknąć, pamiętając, że dobra organizacja, dobre kierownictwo — to gwarancja powodzenia i dobrych rezultatów w pracy.

Organizowania prac nie można nauczyć. Nie ma na to żadnej recepty. Każdy sam, na swoim odcinku musi mieć chęć i ambicję dobrego organizowania prac. Jest to zagadnienie nad którym stale trzeba myśleć, a osiągane wyniki stopniowo ulepszać. Te ulepszenia nie trudno jest wprowadzić, jeśli się tylko nad tym naprawdę pomyśli, to i owo podpatrzy i zaobserwuje. Trzeba tylko do tego ważnego zagadnienia podejść rozumnie i dużą chęcią poprawienia dotychczasowego stanu rzeczy.

L. MARSKI.

Skuteczny nadzór

Można sobie ułożyć najlepszy plan organizacji jakiejś pracy, można wydać jak najbardziej dokładne polecenie wykonawcze, dla wszystkich jasne i zrozumiałe, a jednak nie osiągnąć dobrego i szybkiego wykonania pracy, jeśli nad jej wykonaniem nie roztoczymy należytego nadzoru.

Stąd też ustanowienie i sprawowanie skutecznego nadzoru jest jedną z bardzo ważnych części składowych organizacji.

A sprawa ta nie jest u nas doceniania. Wezmę pierwszy z brzega przykład np. wyróbkę zrębową. Nadzór nad wyróbką zrębową sprawuje z zasady gajowy. Przed wyróbką robotnicy otrzymują bardzo szczegóło-

we polecenie wykonawcze, jak i co robić, a jednak w czasie wykonywania, czy to dla ułatwienia sobie pracy, czy też dlatego, że nie dość wyraźnie zrozumieli otrzymane polecenie, dość, że nader często spotykają się uchybienia. Dobry nadzorca tych prac powinien, już w czasie wykonywania, braki te spostrzec i złemu w sposób zdecydowany zapobiec. A jakże często braki wytyka się dopiero przy odbiorze, rozwala się stosy, każe się ponownie okrzesywać sztuki i t. d. i t. d.

Dzieje się tak dlatego, że brak było skutecznego i wnikliwego dozoru.

A skutek takiego stanu rzeczy jest bardzo przykry. Robotnik wracać musi ponownie do tej samej pracy, po raz drugi ją wykonywać, przez co marnuje drogi czas i zbędnie zużywa swoje siły, nie otrzymując wzamian żadnego wynagrodzenia. Stąd i rozgoryczenie, niesnaski i niezadowolenie. Praca wówczas jest mało wydajna, bo była źle zorganizowana, bo zabrakło jednego ogniwa w tej organizcji, a mianowicie nie był wykonany skutecznie nadzór nad pracą.

Gdyby jednak ówże gajowy, zwracał zawczasu, podczas wykonywania pracy, uwagę na niedokładności i uchybienia, kazał je zmienić nawet pod grozą usunięcia z pracy, gdyby był więc sprawował nad wyróbką skuteczny nadzór, robota byłaby wykonana sprawnie, szybko i dokładnie.

Już choćby na tym przykładzie widzimy jak ważną rzeczą jest nadzór nad pracami.

Ale nadzór nad pracami jest nietylko rzeczą ważną, ale jest również bardzo ciężką i odpowiedzialną pracą. Nadzorca jest nie raz więcej zmęczony, niż robotnik wykonywujący pracę.

Nic dziwnego... Przede wszystkim na nadzorcy spoczywa odpowiedzialność za wykonanie pracy. Nadzorca musi mieć stale przed oczyma cel wykonania, musi dokładnie znać zlecony sposób wykonania, musi umieć przewidywać jakie błędy i uchybienia robotnicy najczęściej popełniają przy wykonywaniu, musi umieć znaleźć przeciwko temu środki zaradcze, a dalej nadzorca musi pilnie i czujnie śledzić za składnością pracy, by wszystkie jej kółeczka kręciły się równomiernie i sprawnie.

Aby swemu trudnemu zadaniu podołać, musi nadzorca mieć ciągle skupioną uwagę, ciągle podpatrywać wykonanie pracy przez poszczególnych robotników, musi umieć szybko i nieomylnie zauważyć najmniejsze choćby uchybienie, musi natychmiast umieć zaradzić temu, czy to przez wytknięcie robotnikowi złego wykonania, czy przez zamianę robotników, czy nawet przez usunięcie robotnika z pracy i t. d.

Skuteczny nadzór jest więc pracą ciężką i wyczerpującą. Tym jednak nie mniej nadzór musi być zawsze wykonywany bardzo sumiennie i skrupulatnie, bo bez takiego nadzoru, trudno byłoby mówić o dobrze zorganizowanej pracy.

Inż. WŁ. WOJCZYŃSKI — Warszawa.

Wynagrodzenie za pracę

Jednym z ogniw należytej organizacji pracy jest wynagrodzenie za spełnienie pewnej określonej czynności.

Wynagrodzenie jako zapłata za pracę musi być wyznaczone tak, aby mogło nie tylko zadowolić pracodawcę, ale i pracownika, zachęcając go równocześnie do pracy wydajnej i starannej. Aby uniknąć wielu zatargów z robotnikami warto jest zapoznać się z czynnikami wpływającymi na wysokość i formę zapłaty.

Wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od warunków jakie spotykamy na miejscowym rynku pracy. A więc od cen płaconych w okolicy, od podaży rąk roboczych, od wysokości kosztów utrzymania itd. Forma zapłaty oraz jej wysokość uwzględniać musi również osobiste zalety pracownika, nie można bowiem porówno wynagradzać leniucha i człowieka sumienego, pracowitego.

Najtrudniejszym czynnikiem do ustalenia jest ocena pracownika. Tu najwięcej popełnia się błędów, które w następstwie powodują zakłócenia w normalnym biegu pracy. Przy ocenie wartości pracownika należy być sprawiedliwym, gdyż nic bardziej nie zrazi pracownika jak niesprawiedliwa ocena jego wartości. Taki robotnik albo rzuci pracę, albo pracuje zniechęcony i rozżalony. Pamiętać należy, że pracownika sumiennego, karnego i znającego daną pracę trzeba zawsze wyróżniać i ocenić, a więc, płacić mu więcej; leniwego i niesumiennego — ganić, mniej płacić, a w wypadku braku poprawy nawet usuwać z roboty. Robotnik dobry wpływa dodatnio na swych towarzyszy, robotnik zły zmniejsza tempo i obniża jakość pracy.

Sposób i wysokość wynagrodzenia mają ogromny wpływ na wydajność pracy robotników, oraz na sumienność i staranność jej wykonania. Dlatego też należy zawsze gruntownie rozważyć, który ze sposobów wynagrodzenia w danym wypadku zastosujemy, oraz w jakiej wysokości go ustalimy.

W praktyce najczęściej spotykamy się z trzema zasadniczymi formami płacy, które tu pokrótce omówimy.

Płaca dniówkowa, przy której robotnik obowiązany jest do przepracowania ściśle określonej ilości godzin bez obowiązku wykazania się ilością wykonanej pracy. Ta forma ma zastosowanie w tych wypadkach, kiedy ustalenie i pomiar ilości wykonanej pracy jest niemożliwy lub bardzo trudny do przeprowadzenia. Wadą tego systemu jest to, że robotnik nie będąc obowiązany do wykazania się dokonaną pracą pracuje wolniej i leniwiej. Dlatego konieczny jest w tym wypadku stały i energiczny nadzór. Tą formę płacy stosujemy przy pieleniu szkółek, sadzeniu, zraszaniu upraw przeciw osutce i t. p. pracach.

Ogromną wadą tego systemu wynagrodzenia jest jednakowe wynagradzanie zarówno robotnika dobrego jak i złego.

Wprost przeciwną formą, jest płaca za wykonanie ściśle określonej roboty. A więc *płaca od sztuki*. t. zw. na akord. Ten system stosowany jest powszechnie przy pracach w lesie, gdzie nadzór nad robotnikami rozrzuconymi na znacznych przestrzeniach jest bardzo trudny. A więc przy wyróbce na zrębie, przy trzebieżach, przy kopaniu rowów, wykonaniu ogrodzeń i t. p. czynności, — wówczas ściśle jest określone co robotnik i jak ma zrobić i za to otrzymuje z góry określoną zapłatę. Czas pracy w zasadzie nie odgrywa tu roli, jednak wysokość stawki płacy musi być tak ustalona, aby robotnik pracując z normalnym wysiłkiem mógł w ciągu dnia zarobić więcej, aniżeli otrzymałby za pracę dniówkową. Jakość wykonanej roboty musi być z góry bardzo skrupulatnie omówiona z robotnikami, którzy przy tym systemie płacy dążyć będą do wykonania jaknajwiększej ilości roboty, obniżając staranność i jakość wykonania.

Ten sposób wynagrodzenia pobudza wprawdzie robotnika do bardzo wytężonego wysiłku i dużej wydajności pracy, ale pracy zwykle wykonanej mało staranie. Na dłuższą metę, ten sposób wynagrodzenia podkopuje siły robotnika, który pracując po nad miarę, pragnie jaknajwięcej zarobić.

Wreszcie trzecią formą wynagrodzenia rzadziej stosowaną, a najwłaściwszą jest *płaca dniówkowa z premią*. Przy tym systemie robotnik, za wykonanie pracy ponad normę dzienną, otrzymuje dodatkową dopłatę. Ta forma płacy pobudza robotnika do wydajniejszej pracy, dając mu równocześnie gwarancję wynagrodzenia dniówkowego. System ten winien być powszechniej stosowany niż dotychczas. Premie możemy stosować nietylko za ilość pracy, ale również za staranność wykonania. Przy tym systemie pobudzamy robotnika nie tylko do szybkiego, ale i do starannego wykonania pracy.

Zastosowanie jednej z trzech form płacy uzależnione jest od panujących zwyczajów i od rodzaju pracy. W tych wypadkach, gdy nadzór jest trudny, a jakość i ilość wykonanej roboty można łatwo ustalić i skontrolować — stosujemy system akordowy.

Większość jednak prac w lesie można, a nawet należy wynagradzać systemem premiowym. Weźmy dla przykładu przerzedzanie gęstych siewów. W tym wypadku możemy ustalić niewielką podstawową płacę dniówkową np. 80 gr. Za owe 80 gr. robotnik winien nam przerzedzić np. 10 rzędów. Za każdy przerzedzony rząd ponad tę ustaloną ilość robotnik winien dostać premię w wysokości np. 6 gr. Prócz tego za każdy rząd starannie i umiejętnie przerzedzony robotnik winien dostać równeż premię w wysokości np. 10 gr. Przy takim systemie robotnik będzie się starał wykonać jak największą ilość rzędów, aby zdobyć za nie premię, oraz będzie się starał wykonać jak najlepiej, aby zdobyć

premię za staranność wykonania. Oczywiście robotnik dobry zarobi przy tym systemie wynagrodzenia więcej niż robotnik zły.

Inż. M. SOSNOWSKI.

Przyjacielska pogawędka

Wiecie... że już mnie trochę złość wzięła na tego Piotra i Jana, co ciągle gawędzą między sobą, a człowiekowi to nie pozwolą dojść do głosu. A przecież i ja też chcę sobie pogawędzić... Ja nawet muszę pogawędzić...

Poprosiłem ich więc pięknie, aby zaczekali do następnego numeru „Niwy", a tym razem pozwolili mnie się wygadać... Chcę z Tobą, miły Czytelniku, uciąć sobie przyjacielską pogawędkę...

Zgadzasz się... to dobrze. Weź więc krzesło, o to, co tu stoi na prawo i chodź... pójdziemy sobie pod tę lipę w ogródku... Tam nam nikt nie będzie przeszkadzał... O tak! siadaj sobie, Czytelniku miły, tu naprzeciwko, wygodnie załóż nogę na nogę. Jeśli nie dowidzisz, to nie wstydź się, wyciągnij, z tej szufladki od stolika, okulary, przetrzyj tą czystą ściereczką, co to wisi koło drzwi i nałóż na nos. Popraw dobrze, żeby nie spadły... potem rozłóż wygodnie „Niwę" na kolanach i słuchaj co Ci powiem...

Widzisz ten tytuł „Niwy"... „Organizacja pracy"... O! to duża rzecz ta... organizacja pracy. To bardzo ważna rzecz... Musisz sobie, Czytelniku miły, dobrze nad tym pomyśleć i pokombinować... Jeśli będziesz dobrze organizował każdą pracę, zasłużysz sobie na miłość robotników, a i Państwu naszemu się przysłużysz, pieniędzy zaoszczędzisz i przyczynisz się do dobrych wyników podejmowanych prac. Myślę, że się zgadzamy obaj na jedno.

Ale teraz, Czytelniku miły, chcę Cię o coś zapytać... Powiedz mi tak szczerze i otwarcie... czy redagowanie „Niwy", dobór artykułów, drukowanie tego i owego, czy to też nie jest praca? czy i jej nie należałoby jaknajlepiej zorganizować, aby osiągnąć jaknajlepsze wyniki, to znaczy, aby Tobie ona, Czytelniku miły, dawała jaknajwiększe korzyści?

Zdaje mi się, że znów się zgodzimy obaj na jedno, że to jest praca i, że trzeba ją dobrze zorganizować, aby to nasze skromne pisemko, było jaknajlepsze i nam wszystkim jaknajbliższe.

No tak... ale jakże taką dziwną pracę zorganizować? Jak do tego dojść, aby każdy z nas czuł, że „Niwa" to jego pismo... Jak ją redagować?

Otóż to właśnie... jak ją redagować. Myślałem nad tym długo... głowiłem się i biedziłem. Ale bo to ja wiem, czy to co wymyśliłem — jest dobre. Czy Tobie, Czytelniku miły, ta dzisiejsza „Niwa" się po-

doba? Czy osiągasz z niej jakieś korzyści? Czy nie należałoby czegoś w niej zmienić, czegoś ulepszyć... innymi słowy inaczej i lepiej ją zorganizować?

Widzisz, Czytelniku, dopóki ja sam będę nad tym myślał... to nie wiele wymyślę. Ale gdybyć mi tak pomógł... gdybyśmy tak razem pomyśleli... to przecież byśmy coś wymyślili...

No... jak? Widzę, że drapiesz się za uchem i zafrasowałeś się srodze. Dobrze Cię znam... musisz najpierw pomyśleć, rozważyć, potem dopiero odpowiesz. Poczekam więc na Twoją odpowiedź... Pomyśl sobie nad tym.

Już pomyślałeś.. i mówisz, że Ty sam do takich rzeczy głowy nie masz, że pisać nie umiesz...

Eh! Tak źle nie jest! I głowę masz po temu, i napisać potrafisz. Ja wiem, że nie napiszesz tak, jak ten Pan z „Gazety Świątecznej", albo jak Sienkiewicz, ale czy myślisz, że Cię nie zrozumiem, jak napiszesz po swojemu. Ho! ho! jeszcze jak zrozumiem. Miałem już wielu przyjaciół wśród gajowych i panów leśniczych i jakoś żeśmy się bardzo dobrze rozumieli... I to Ci, Czytelniku miły, jeszcze w sekrecie powiem, żem nie jednego się od Nich nauczył... Gdzieżbym Cię więc nie zrozumiał... Zrozumiem! Napisz tylko.. Napisz zupełnie szczerze i otwarcie... co myślisz o „Niwie", co należałoby w niej zmienić, co Ci się w niej najwięcej podoba, który numer według Ciebie był najlepszy, a który najgorszy, czy „Nasza Skrzynka" Cię zaciekawia?... Napisz o wszystkim, co Ci przychodzi na myśl...

Widzisz, Czytelniku miły, rozważę sobie to Twoje pisanie, przemyślę, przekombinuję... i zastosuję przy redagowaniu „Niwy". Obaj wtedy będziemy mieli porówno zasług, żeśmy przecie coś ulepszyli w jej organizacji, żeśmy na lepszą i pożyteczniejszą zmienili. Prawda?

W tę niedzielę, po południu, jak już sobie odpoczniesz po całotygodniowej orce, siądź sobie przy stoliku, serwetę odwiń, żeby nie poplamić atramentem, weź kawałek papieru, choćby ze szkolnego zeszytu, usiądź sobie wygodnie na krześle i napisz... Napisz tak jak myślisz i jak czujesz. Krótko, albo dłużej — to wszystko jedno... Jak Ci się tam spodoba... Potem weź jakąś choćby starą kopertę, włóż w nią ten Twój list, zaklej i zaadresuj: „Niwa Leśna", Warszawa, ul. Wawelska 54.

Czekam na Twój list i z góry Ci, Czytelniku miły, bardzo za niego dziękuję...

I jeszcze jedno... nie zapomnij go podpisać i podać dokładnego swego adresu. Być może, że ktoś z myśli wyrażonych w Twoim liście będzie wymagała omówienia, a wówczas Ty, Czytelniku miły spodziewaj się mojego listu.

„Darz Bór"

NASZA SKRZYNKA

Nr. 27. — P. R. Reszke, N-wo Busko. — Przesyłam liść oleandra z prośbą o określenie występującego na nim grzyba i podanie środka zapobiegawczego i ochronnego.

Na nadesłanym liściu oleandra stwierdzono mszyce z rodziny czerwców *(coccidae)*. Zwalczanie polega na spryskiwaniu opadniętych części rośliny odwarem nikotynowym (najlepiej używać do tego celu odpadków machorki). Jeśli szkodnik nie wystąpił w wielkiej ilości, to można oczyścić zeń liście za pomocą twardej szczoteczki (nadaje się do tego celu zwykła szczoteczka do zębów). Po mechanicznym oczyszczeniu — wyżej wzmiankowanym sposobem—dobrze jest spryskać liście 2% roztworem mydła, celem zniszczenia niedostrzegalnych, mikroskopijnie drobnych jaj tego szkodnika.

Nr. 28. — Nadl. K. — W pierwszym numerze Niwy było napisane „fabryki celulozy drzewnej". — Co to jest celuloza?

Pytanie proste, a jednak, by na nie odpowiedzieć, nie możemy ograniczyć się do jednego zdania. Najbardziej ogólne określenie byłoby takie: — celuloza jest to substancja organiczna, koloru białego, w wodzie nierozpuszczalna, o budowie bardzo skomplikowanej, występująca w świecie roślinnym, jako część składowa rośliny.

H. Schröder oblicza ilość związków węgla na 1.000 — 1.100 bilionów kilogramów z czego na celulozę przypada 90% tej ilości. Głównym jednak źródłem otrzymywania celulozy jest drzewo i bawełna.

Bawełnę otrzymuje się z rośliny żyjącej jedynie w krajach tropikalnych, w naszych zaś warunkach głównym źródłem celulozy jest drzewo, które posiada około 50% wagi drewna, reszta to lignina czyli drzewnik i inne bliżej nieznane związki.

Gdy patrzymy na drzewo, jak na surowiec do wyrobu celulozy, to ligninę uważamy za główne zanieczyszczenie celulozy.

Patrząc jednak na drewno, jako na twór żywy, gdzie wszystko jest dobrze przemyślane i obliczone, musimy zarówno ligninie jak i celulozie przypisać jednakowo ważną rolę. I tak, gdybyśmy drzewo przyrównali do domu murowanego, to pokoje w nim znajdujące się możemy porównać do komórek i tkanek drzewnych, ściany zbudowane z ciegiełek — do ścian komórkowych, a wreszcie poszczególne włókna celulozowe, odgrywają podobną rolę, co cegiełki, — lignina zaś skleja poszczególne cegiełki czyli włókna celulozowe, odgrywając rolę cementu - lepiszcza.

Tak to dodatnie znaczenie ligniny w życiu rośliny — dla człowieka — który patrzy na drewno, jak na materiał, z którego można

otrzymać tak cenny produkt, jakim jest celuloza, lignina jest zanieczyszczeniem, które trzeba oddzielić.

By to uzyskać, drewno poddaje się różnym procesom gotowania z ługiem sodowym, bądź sulfitowym, w temperaturze 140° C pod ciśnieniem 5 atmosfer. W czasie gotowania lignina rozpuszcza się i jako czarna ciecz bądź idzie do kanałów, bądź też przerabia się ją na inne produkty, a celulozę otrzymuje się jako szarą masę włóknistą, która dopiero po różnych procesach bielenia przechodzi w śnieżnobiały produkt.

Celuloza taka służy do najrozmaitszych celów, odgrywając doniosłą rolę w życiu gospodarczym Państwa.

O tym, co otrzymuje się z celulozy, opowiem w jednym z najbliższych numerów.

Ten.

Nr. 29. — P. K. C. — Jakie lasy nazywamy lasami ochronnymi?

W lasach zagospodarowanych, te części lasu, w których normalne czynności gospodarcze są częściowo ograniczone lub całkowicie powstrzymywane, nazywamy lasami ochronnymi.

Jeżeli ograniczenia czynności gospodarczych wynikają z pobudek interesu lasu jako takiego, wówczas lasy te nazywamy lasami ochronnymi w ścisłym słowa tego znaczeniu (np. lasy w wysokich górach i położone na granicy zasięgu lasu).

Jeżeli natomiast ograniczenie lub wstrzymanie czynności gospodarczych w lesie wynika z pobudek interesu publicznego, t. j. wtedy, gdy lasy zabezpieczają grunty przed zmywaniem i wyjałowieniem, powstrzymują usuwanie się ziemi lub kamienia, przeszkadzają tworzeniu się dzikich potoków, obrywaniu się skał i spadkowi lawin, chronią brzegi wód przed zasypaniem, mają znaczenie dla obrony Państwa, a wreszcie ze względów przyrodniczo - naukowych — nazywamy je lasami żywiołochronnymi.

Nr. 30. — Dr. Sz. — Gdzie można kupić grackę strzemiączkową do pielenia szkółek i jaka jest jej cena?

Grackę strzemiączkową można nabyć w firmie K. Brun w Warszawie (Bielańska 2). Cena gracki w detalu wynosi około 1,60 zł. za sztukę. Zamówienia można dokonać listownie, podając dokładny adres.

M. S.

Adres Redakcji i Administracji, WARSZAWA 22, Wawelska 52/54, tel. 7.11-78.

3970 — Zakłady Drukarskie W. Piekarniaka, Warszawa, Okólnik 10, tel. 644-59 i 592-40.